

## PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) CABANG SIBORONGBORONG

Lelly Rotmauly Sitompul<sup>1</sup>, Herta Manurung<sup>2</sup>, David Yanto Daniel Mahulae<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
email: lellyrotmaulysitompul@gmail.com,

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
email: hertamanurung1980@gmail.com

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
email: mahulaedavid3@gmail.com

**Abstract** - *Self-Efficacy is a person's self-confidence in his abilities that he can carry out and complete the tasks given to meet the goals he wants to achieve. Locus of Control is a personality variable, which is defined as an individual's belief in whether or not they are able to control their own destiny. Performance is an achievement obtained from the results of all work activities carried out within a certain period of time to achieve organizational goals. PT. PLN Siborongborong Branch has tried to improve the performance of each employee, so employees must be able to optimize their abilities to do their work. Leader of PT. PLN (Persero) Siborongborong Branch always strives to increase employee Self Efficacy and Locus of Control. To provide opportunities for employees to develop their potential to support better performance. This research aims to determine the influence of self-efficacy and locus of control on employee performance at PT. PLN (Persero) Siborongborong Branch. This research uses a quantitative method, namely by processing data obtained from the company. Then it is analyzed using a theoretical basis as a tool to solve the problems faced and then draw a conclusion. The sample in this study was 32 people using a saturated sampling technique, namely a technique for determining if all members of the population are used as samples. By using the help of the SPSS 25.0 program. The correlation coefficient value for the Self Efficacy variable on employee performance is 0.927, so the coefficient found is in the very strong category. The variable Locus of Control on Employee Performance is 0.781, so the coefficient found is in the Strong category. The coefficient of determination obtained is 0.892. This shows that the influence of Self Efficacy and Locus of Control is 89.2% on employee performance (Y). while the remaining 10.8% is influenced by other variables not examined in this research. The results obtained from the multiple regression equation  $Y = 2.651 + 0.638X_1 + 0.272X_2$  can be explained that if Self Efficacy (X1) and Locus of Control (X2) are constant or  $X = 0$  then the Employee Performance value will increase by 2.651. The results of the t test and F test in this research show that the hypothesis is accepted that there is a partial or simultaneous influence between Self Efficacy (X1) and Locus of Control (X2) on Employee Performance (Y) at PT. PLN (Persero) Siborongborong Branch.*

**Keywords:** *Self Efficacy, Locus Of Control, Employee Performance.*

### 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan didirikan karena memiliki tujuan untuk dicapai. Atau sebuah perusahaan sebenarnya adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku dan sikap karyawan setiap perusahaan dipengaruhi dalam mencapai tujuannya.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa karyawan PT.

PLN (Persero) Cabang Siborongborong belum melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Beberapa karyawan masih kurang yakin pada diri sendiri tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut. Jika ada karyawan dalam situasi ini yang tidak melakukan usaha yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, mereka juga cenderung bergantung pada karyawan lain untuk menyelesaikan



tugas tersebut.

PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap pekerjanya. Karena itu, karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Manajemen PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong terus berupaya meningkatkan kemandirian karyawan dan meningkatkan locus of control mereka. Cara untuk meningkatkannya adalah dengan memberikan reward dan motivasi kepada karyawan. Tujuannya adalah untuk memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) CABANG SIBORONGBORONG.**

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### *Self Efficacy*

Efikasi diri menurut Widyawati dan Karwini (2018) adalah “Keyakinan pada diri individu untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan atau hambatan yang ada serta dapat menentukan tindakan yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan tersebut, sehingga seseorang dapat mengatasi dan menghadapi permasalahan yang ada sesuai dengan kemampuannya. dengan kemampuan, tindakan, dan tujuan yang diharapkan”.

Menurut Sofiah dan Raudatussalamah (2014), “*Self Efficacy* atau efikasi diri yang tinggi akan gigih dalam melakukan sesuatu tetapi biasanya mempunyai keraguan”. Menurut Feist (2010) “*Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu bentuk kontrol terhadap kejadian di lingkungannya”.

Menurut Maulina (2017) “*Self-efficacy* merupakan kemampuan individu dalam menentukan perilaku yang tepat untuk menghadapi rasa takut dan hambatan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan”. Menurut Engko (2008:3) “*Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor pribadi yang membedakan setiap individu dan perubahan pada efikasi diri dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan”.

Konsep diri, juga dikenal sebagai teori psikologi sosial atau teori pembelajaran sosial, mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tugas. Karyawan yang memiliki manajer yang menetapkan tujuan yang menantang bagi mereka cenderung memiliki motivasi diri dan menetapkan tujuan kinerja yang lebih tinggi. Menurut Trilolita (2017) “Dapat dikatakan bahwa kekuatan manusia merupakan faktor pribadi yang membedakan setiap orang dan perubahannya menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan masalah, tindakan dan tujuan.”

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy***

Menurut Indrijati (2016), faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah:

a. “Sifat Tugas

Situasi atau jenis tugas tertentu memerlukan kinerja yang lebih sulit dan menuntut dibandingkan yang lain. Jenis tugas ini mempunyai tingkat kesulitan yang bervariasi dan melibatkan aspek kompetitif

b. Intensif Eksternal

Berbentuk imbalan yang diberikan orang lain sebagai cerminan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

c. Status atau peran individu dalam lingkungan

Semakin tinggi rasa percaya diri seseorang maka semakin tinggi penilaian orang lain dan sebaliknya semakin rendah rasa percaya diri seseorang maka semakin rendah penilaian orang lain

d. Informasi tentang kemampuan seseorang

Efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika menerima informasi positif atau negatif tentang dirinya”.

### *Locus Of Control*

Menurut Basak dan Ghosh (2011), “*locus of control* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi dirinya.” *Locus of control* merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi, baik di dalam maupun di luar dirinya.

Menurut Tirtayasa (2021), “*Locus of control* adalah cara pandang atau keyakinan bahwa individu berpandangan bahwa segala sesuatu yang terjadi dan mempengaruhi dirinya adalah akibat dari keputusan dan tindakannya sendiri.”

Menurut Marwan (2018) “*Locus of control* internal



lebih fokus pada kejadian-kejadian, baik positif maupun negatif, yang timbul dari akibat tindakan individu dan selalu dapat dikendalikan oleh pemerintah. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah kebalikannya, segala sesuatu yang terjadi didasarkan pada takdir yang diterima dan meyakini bahwa permasalahan yang muncul berada di luar kendali kita.

### Manfaat *Locus Of Control* (Lokus Kendali)

Widyaninggrat (2014) “Kedua aspek *locus of control* tersebut diyakini akan memberikan manfaat yang berbeda jika hanya salah satu saja yang memilikinya.” Namun menjadi sebuah kontinum yang seimbang jika individu mempunyai *locus of control* eksternal dan internal. Petunjuk pelayanan diberikan sebagai berikut:

- a. “Pegawai akan menjadi individu yang percaya pada kekuatan orang lain dan peluang, meyakini bahwa segala permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya disebabkan oleh faktor eksternal yang didasarkan pada nasib, keberhasilan dan kegagalan.
- b. Pegawai tidak selalu meminta bantuan pihak manapun untuk mencapai tujuan pekerjaannya, karena mereka yakin bahwa keberhasilannya ditentukan oleh usahanya sendiri berdasarkan kemampuan yang diturunkan dari dirinya, mengetahui cara berpikir optimis, bekerja keras.

### Kinerja

Kinerja adalah sejauh mana hasil dari tujuan yang telah ditetapkan tercapai sehingga organisasi selalu berusaha untuk mencapai keberhasilan. Menurut Hasibuan (2010), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan dan didasarkan pada kemampuan, pengalaman, keikhlasan serta waktu”.

Menurut Bacal (2012) “kinerja adalah suatu proses komunikasi yang berkesinambungan yang dilakukan melalui kerjasama langsung antara pegawai dan atasan, sehingga menimbulkan harapan yang jelas dan saling pengertian terhadap pekerjaan yang harus dilakukan”. Sementara itu, Sutrisno (2013) “meyakini kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai individu dalam proses melaksanakan tugasnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja para anggotanya.

Menurut Deseller (2018), “Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, yang dapat dinilai dengan menilai kinerja pegawai selama

waktu kerjanya kemudian ditinjau dengan cara menggunakan standar kinerja pegawai.”

## 3. METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 32 Orang di PT. PLN (Persero) Siborongborong. Sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga kerja, dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Sugiyono (2014). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0.

### Jenis dan Sumber Data

- a. Jenis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau bersifat variabel. Sugiyono (2014).
- b. Sumber data yang terdapat dalam penelitian ini adalah
  1. Data primer
  2. Data sekunder

### Metode Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Korelasi Berganda
5. Uji Koefisien Determinasi
6. Uji Regresi Linear Berganda
7. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
8. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

## 4. HASILDANPEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal

Tabel 4.28  
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59179862
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.095
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 5% atau 0.05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa datadalam penelitian memiliki distribusi normal .

**Uji Multikoleaniritas**

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance Value*. Jika  $VIF < 10$  dan  $tolerance\ value > 0,10$  maka tidak terjadi multikoleaniritas.

Tabel 4.29  
Uji Multikolinearitas

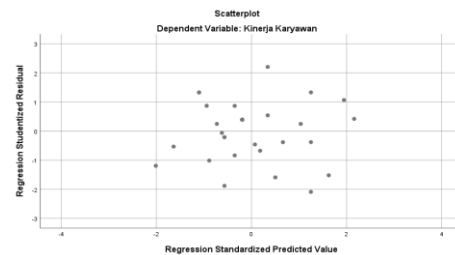
Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	2.651	1.160		2.286	.030		
Self Efficacy	.638	.073	.746	8.721	.000	.507	1.971
Locus Of Control	.272	.091	.257	3.001	.005	.507	1.971

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, diketahui nilai VIF variabel  $X_1$  dan  $X_2$  adalah sebesar 1,971 menunjukkan bahwa nilai *tolerance value*  $< 10$  dan nilai *tolerance value* sebesar 0,507 menunjukkan bahwa nilai *tolerance value*  $> 0,1$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikoleaniritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi Persamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan menyebar diatas ataupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data diolah Spss 25.0

**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastistas**

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat kita lihat bahwa gambar tidak membentuk pola melainkan menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized*, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisa Koefisien Korelasi Berganda**

Pengujian koefisien korelasi berganda dapat dilakukan dengan memperhatikan hasil dari tiap variabel dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.0. hasil koefisien korelasi tersebut dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.30  
Koefisien Korelasi  $X_1, X_2,$  dan  $Y$   
**Correlations**

--

		<i>Self Efficacy</i>	<i>Locus Of Control</i>	Kinerja Karyawan
Total <i>Self Efficacy</i>	Pearson Correlation	1	.702**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
Total <i>Locus Of Control</i>	Pearson Correlation	.702**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Total Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.927**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat kita bandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk pengambilan keputusan dimana  $r_{tabel}$  diperoleh sebesar 0,349. Kriteria pengambilan keputusan yaitu  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} <$   $r_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai  $r_{hitung}$  (0,927) >  $r_{tabel}$  (0,349). Berdasarkan tabel 3.2, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,927 termasuk kategori sangat kuat. Sehingga terdapat hubungan signifikan yang sangat kuat antara *Self Efficacy* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong. Kabupaten Tapanuli Utara.
- Nilai  $r_{hitung}$  (0,781) >  $r_{hitung}$  (0,349). Berdasarkan tabel 3.2, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,781 termasuk kategori kuat. Sehingga terdapat hubungan signifikan yang kuat antara *Locus Of Control* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong. Kabupaten Tapanuli Utara.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan

terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25.0. Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31  
Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.892	.885	.61187

a. Predictors: (Constant), *Locus Of Control* , *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas dapat diketahui nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,892 atau (89,2%). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,892 menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) dan *Locus Of Control* ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 89,2% terhadap variabel kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya yaitu 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di uji dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa hubungan *Self Efficacy* ( $X_1$ ), *Locus Of Control* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong. Kabupaten Tapanuli Utara, maka perlu dilakukan Uji Regresi Linear Berganda menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 sebagai berikut:

Tabel 4.32  
Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.651	1.160		2.286	.030
Self Efficacy	.638	.073	.746	8.721	.000
Locus Of Control	.272	.091	.257	3.001	.005



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.32 diatas maka diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 2,651 + 0,638X_1 + 0,272X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 2,651 menunjukkan bahwa jika *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* dianggap Konstan atau nilainya 0, maka Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong adalah sebesar 2.651
- b1 (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,638 menunjukkan pengaruh bahwa setiap perubahan 1 variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) akan diimbangi dengan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,638.
- b2 (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,272 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 Variabel *Locus Of Control* ( $X_2$ ) akan diimbangi dengan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,272

**Ujiparsial (Uji – t)**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yaitu untuk mengetahui sejauh mana signifikansi pengaruh variabel. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 sebagai berikut:

Tabel 4.33

Uji Hipotesis Secara Parsial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VI F
(Constant)	2.651	1.160		2.286	.030		
<i>Self Efficacy</i>	.638	.073	.746	8.721	.000	.507	1.971
<i>Locus Of Control</i>	.272	.091	.257	3.001	.005	.507	1.971

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.33 diatas diperoleh hasil analisis uji t sebagai berikut :

- Nilai Variabel *Self efficacy* ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 8,721. kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5%  $df = n-2 = 30$ . Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis bahwa  $t_{hitung} (8,721) > t_{tabel} (2,042)$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Self Efficacy* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) cabang siborongborong.
- Nilai Variabel *Locus Of Control* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,001. kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5%  $df = n-2 = 30$ . Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis bahwa  $t_{hitung} (3,001) > t_{tabel} (2,042)$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan antara *Locus Of Control* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong.

**Uji simultan (Uji – F)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* ( $X_1$ ), dan *Locus Of Control* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong. Kabupaten. Tapanuli Utara. Pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.34

Uji Hipotesis Secara Simultan  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89.862	2	44.931	120.014	.000 <sup>b</sup>
Residual	10.857	29	.374		
Total	100.719	31			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total *Locus Of Control* , Total *Self Efficacy*

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25.0

Untuk melakukan uji F, diperlukan nilai  $F_{tabel}$ , yang ditentukan berdasarkan nilai  $df_1$  dan  $df_2$  (taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ )) dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= df (n - k - 1) \\
 &= 32 - 2 - 1 \\
 &= 29
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 3.34 di atas, maka dapat diketahui nilai signifikansi variabel dalam uji F adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 120,014 dibandingkan dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,328. Sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis jika nilai sig (0,000) < 0,05 dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  (120,014) >  $F_{\text{tabel}}$  (3,328), Maka hipotesis diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *Self Efficacy* ( $X_1$ ) dan *Locus Of Control* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai latar belakang tersebut maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul: “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Dapat diketahui nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,892 atau (89,2%). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,892 menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) dan *Locus Of Control* ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 89,2% terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan sisanya yaitu 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di uji dalam penelitian ini.
- Berdasarkan tabel 4.29 maka diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut  

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 2,651 + 0,638X_1 + 0,272X_2$$
- Nilai signifikansi korelasi Variabel *Self efficacy* ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 8,721. kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf kesalahan 5%  $df = n-2 = 30$ . Nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,042. sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis bahwa  $t_{\text{hitung}}$  (8.721) >  $t_{\text{tabel}}$  (2,042) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Self Efficacy* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) cabang siborongborong.

Nilai signifikansi korelasi Variabel *Locus Of Control* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,001. kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf kesalahan 5%  $df = n-2 = 30$ . Nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,042. sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis bahwa  $t_{\text{hitung}}$  (3,001) >  $t_{\text{tabel}}$  (2,042) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan antara *Locus Of Control* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong.

- Dapat diketahui nilai signifikansi variabel dalam uji F adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 120,014 dibandingkan dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,328. Sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis jika nilai sig (0,000) < 0,05 dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  (120,014) >  $F_{\text{tabel}}$  (3,328) maka hipotesis diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *Self Efficacy* ( $X_1$ ) dan *Locus Of Control* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Cabang Siborongborong.

## REFERENSI

- Bacal, 2012, *Performance Management*, New York- Hill.
- Basak & Ghosh, 2011, *International Conference on Education Psychology School Enviroment and Locus Of Control in Relation to Job Satisfaction Among School Teacher-A Study from Indian Perspective*.
- Deseller, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gari Deseller.
- Engko, 2008, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening, Universitas Pattimura, Jurnal Bisnis dan Akuntansi.
- Feist, 2010, *Teori Kepribadian*, Jakarta: Salemba Humanika.
- Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Indrajati & Herdina, 2016, *Psikologi perkembangan dan pendidikan*, Jakarta: kencana.



- [8] Marwan, et al, 2018, Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja, Universitas [9]Khairun, Jurnal Manajemen. Widiyaningrat, 2014, Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali (*Locus Of Control*), Jurnal Formatif Universitas Indraprasta PGRI.
- [10] Maulina, 2017, Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap KinerjaPerawat Rumah Sakit, Universitas Syiah Kuala, Jurnal Ekonomi Manajemen.
- [10] Shofiah & Raudatussalamah, 2014, *Self Efficacy* dan *Self Regulation* Sebagai Unsur Penting dalam pendidikan Karakter, UIN Riau, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan.
- [11] Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D, Bandung: Alfabet
- [12] Sutrisno, 2013, Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana
- [13] Trilolita, 2017, Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employe Engagement* dan Kinerja Karyawan, Universitas Brawijaya Malang Jurnal Administrasi Bisnis.
- [14] Widyawati & Karwini 2018, Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar.